

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Zeffane (2015) menyatakan bahwa *Turnover Intention* (intensi keluar) artinya kecenderungan pada perasaan individu atau niatan dari individu itu sendiri yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Pengertian *Turnover Intention* ialah keinginan seseorang untuk berpindah dari suatu perusahaan yang semula bekerja ke perusahaan lain. Jenis, menurut Mathis (2004), *Turnover* dikelompokkan dalam *Turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara suka rela. Faktor penyebab *Turnover* menurut Michael (1995) adalah gaji/ upah, desain pekerjaan, pelatihan ataupun pembinaan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/ organisasi, ketidakpuasan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Di antara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain ialah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja serta budaya perusahaan.

a. Usia

Menurut Maier (1971) dalam Mobley (1986). dalam mengemukakan pekerja muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya suatu hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *Turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, maka semakin rendah intensi *Turnover*-nya.

Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Karena hal ini mungkin ditimbulkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena banyak sekali alasan seperti tanggung jawab keluarga, tidak ingin repot pindah kerja, mobilitas yang menurun, dan untuk memulai pekerjaan di tempat kerja yang baru, atau karena tenaga yang telah berkurang, dan lebih lagi adanya senioritas yang belum tentu didapatkan kembali pada tempat kerja yang baru walaupun dari segi gaji dan fasilitasnya lebih besar.

b. Lama Kerja

Menurut U.S. Civil Service Commission (1977) dalam Mobley (1986) menyatakan bahwa di setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat berasal dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama.

c. Tingkat Pendidikan

Menurut Mowday, dkk (1982) berpendapat bahwa taraf atau tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini Maier (1971) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap taraf atau tingkat *turnover* yang tinggi.

d. Keikatan terhadap Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan memiliki hubungan yang negatif serta signifikan terhadap intensi *Turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya maka akan semakin kecil pula ia memiliki intensi untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap

perusahaan tempat ia bekerja maka mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Mowday dkk, 1982). Dampak secara langsung yang dirasakan adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e. Budaya Perusahaan

Menurut Robbins (1998) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat mempunyai pengaruh yang relatif besar terhadap perilaku ataupun perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *Turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Karena semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi hasrat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Chen Z.X., dan Fransesco A.M (2000), yang meliputi: Indikator *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar
Pandangan baru seseorang untuk keluar dari perusahaan yang ditimbulkan oleh berbagai macam faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan
Mencerminkan keinginan individu untuk mencari suatu pekerjaan di organisasi ataupun pada perusahaan lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.
Adanya hasrat karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi atau perusahaan yang lain.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:106) menyatakan bahwa beban kerja ialah suatu kondisi dimana berasal dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan terhadap karyawan dapat dikategorikan dalam tiga syarat, yaitu beban kerja yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), serta beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Melati dkk (2015:150) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu tugas dalam pekerjaan yang menjadi sumber tekanan pekerjaan yang mengharuskan untuk dilakukan dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi yang berasal dari tekanan pekerjaan.

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) mendefinisikan bahwa analisis Beban Kerja merupakan suatu proses untuk menentukan banyaknya jam kerja yang dipergunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktu tertentu, dengan kata lain analisis Beban Kerja bertujuan untuk menentukan seberapa banyaknya personil dan tanggung jawab ataupun Beban Kerja yang benar didelegasikan terhadap petugas.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:24).

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja ialah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi dari beban kerja eksternal berupa status kesehatan (faktor somatis), jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan motivasi, kepuasan hasrat, ataupun persepsi (faktor usia). Hal ini dikarenakan kondisi fisik dapat berdampak terhadap kesehatan mental

seorang tenaga kerja. Dalam hal ini dinyatakan bahwa kondisi fisik seorang karyawan harus tetap sehat dalam melakukan pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi Beban Kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud ialah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan Kerja

Dimana lingkungan kerja yang nyaman tentunya pasti akan berpengaruh terhadap ketenangan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud ialah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat ataupun sarana bantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menuntaskan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, istirahat shift kerja sampai dengan pengkajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan sebab beban kerja yang berlebihan dan Beban Kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017:33) sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tugasnya tanpa ada kesulitan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan agar tidak menyebabkan adanya kelelahan bagi karyawan yang akibat dari beban kerja yang berlebihan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, karena semakin banyak target yang harus dicapai untuk di cukupi maka beban kerja yang didapat juga akan bertambah.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan Armstrong & Taylor (2014:168) menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa didefinisikan sebagai suatu perilaku serta perasaan yang dimiliki orang perihal pekerjaan mereka. Perilaku yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan adanya kepuasan kerja. Hal ini senada pula dengan diungkapkan oleh Robins & Judge (2013:74) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang positif perihal pekerjaan, yang didapatkan dari penilaian karakteristik individu karyawannya. Seseorang menggunakan taraf kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara dengan orang taraf rendah menghasilkan perasaan negatif.

Kepuasan Kerja pada karyawan mempunyai arti yang sangat penting bagi perusahaan itu sendiri serta mampu bekerja secara produktif jika karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang didapatkannya. Ketidakpuasan kerja sudah seringkali diidentifikasi menjadi sesuatu alasan yang penting

mengakibatkan individu meninggalkan pekerjaannya. Mobley dkk (1978) dalam Novliadi (2007) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti bekerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Intensi untuk berhenti pada akhirnya mempunyai korelasi signifikan terhadap *Turnover* sebenarnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:50) menyatakan bahwasannya ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri,

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan mereka, membuka kesempatan pada mereka untuk belajar dan menerima tanggung jawab sehingga memandang tugasnya sebagai pekerjaan yang menarik. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Gaji,

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan harapan mereka, yang berdasarkan tuntutan kerja, tingkat ketrampilan, serta pengalaman yang dimilikinya. Tingkat pendidikan karyawan juga turut mempengaruhi tingkat kemungkinan karyawan dalam melakukan perbandingan gaji dengan karyawan lain dengan level yang sama di perusahaan yang berbeda. Jika gaji yang diterimanya lebih rendah daripada gaji yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Karena itu, menentukan besaran gaji harus dilakukan dengan cermat, agar karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya, akan menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Promosi,

Melalui promosi, perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral karyawan, karena promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada posisi sebelumnya. Selain itu, promosi juga memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi karyawan, menumbuhkan tanggung jawab yang lebih besar, dan meningkatnya status sosial. Promosi yang dilakukan dengan cara yang adil akan memberikan kepuasan pada karyawan.

4. Pengawasan,

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi kepemimpinan, yaitu mengkomunikasikan kepada karyawan apa yang menjadi tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang selaras dan mendorong karyawan untuk mencapai sasaran dengan maksimal. Karena itu aktivitas karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Pengarahan, perhatian, dan motivasi dari pemimpin diharapkan dapat mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

5. Rekan Kerja,

Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Kelompok dengan tingkat kekompakan yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas berada dalam kelompoknya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan

individu yang ada dalam kelompok tersebut mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan menyenangkan akan membuat pekerjaan lebih mudah ditangani. Namun, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (bising dan kotor) maka akan mengakibatkan terganggunya penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan Kepuasan Kerja.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2013) mengukur kepuasan kerja dengan beberapa dimensi dan indikator yang terdiri dari:

1. Pekerjaan (*work*) ialah sifat asli serta isi dari pekerjaan yang melekat pada karyawan yang bersangkutan. Indikator :
 - a. Puas dengan pekerjaan yaitu karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya.
 - b. Tugas yang diinginkan yaitu karyawan merasa tugas yang diberikan artinya hal yang diinginkannya.
2. Upah (*wage*), yaitu sejumlah kompensasi yang diterima dan hal ini dapat dipandang menjadi hal yang diklaim pantas dibandingkan dengan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Indikator:
 - a. Puas dengan gaji artinya karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya.
 - b. Perbandingan gaji dengan tanggung jawab ialah karyawan yang merasa sebanding antara gaji yang diterimanya dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya.
3. Pengawasan atasan (*supervision*) yaitu kemampuan atasan dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan yang memberikan sikap peduli serta perhatian dan memberikan bantuan teknis dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. Indikator:

- a. Puas terhadap atasan yaitu karyawan merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawannya.
 - b. Kontrol yang efektif yaitu karyawan merasa pengawasan yang dilakukan atasan berjalan dengan efektif.
4. Peluang Promosi atau Kenaikan Pangkat (*Promotion Opportunities*) yaitu adanya peluang bagi karyawan untuk menerima promosi jabatan ataupun kenaikan pangkat serta pengembangan karir. Indikator:
- a. Puas dengan adanya peluang promosi ataupun kenaikan pangkat yaitu karyawan merasa puas dengan peluang promosi yang diberikan oleh manajemen.
 - b. Promosi atau kenaikan pangkat yang sesuai dengan kemampuan yaitu karyawan merasa promosi yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.
5. Hubungan dengan Rekan Kerja (*Relationships with co-workers*) adalah hubungan profesionalitas yang terjalin antar sesama rekan kerja. Indikator:
- a. Kerjasama yang baik, yaitu karyawan yang merasa kerjasama yang tercipta dengan rekan kerja berjalan dengan baik.
 - b. Motivasi dari rekan kerja yaitu karyawan merasa adanya motivasi dan dukungan yang dirasakan dari rekan kerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu yaitu:

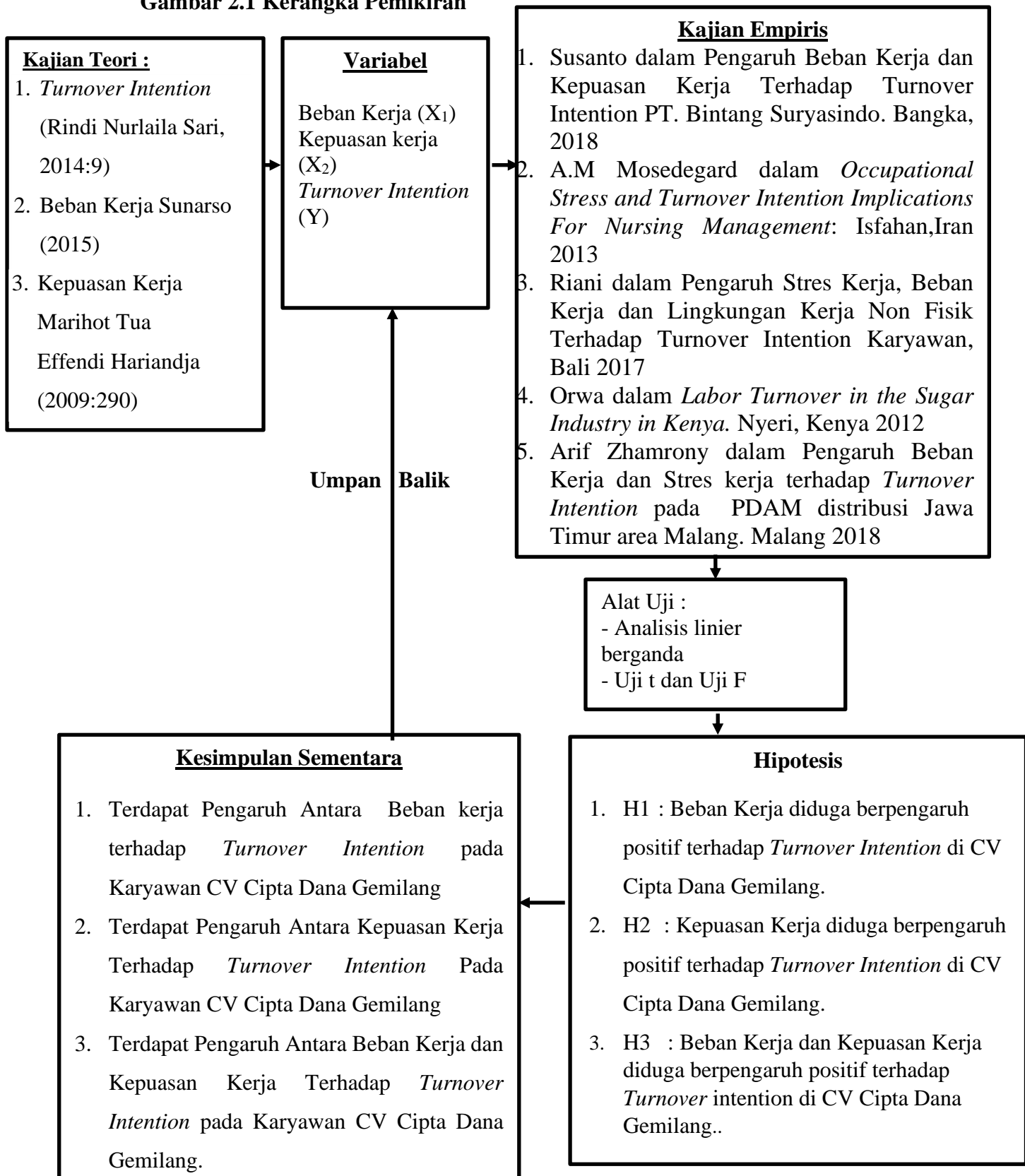
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan	Kontribusi
1	Susanto (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Bintang Suryasindo Bangka	Faktor utama dalam perpindahan karyawan yaitu budaya perusahaan dan kepuasan kerja.	Perbedaan penelitian ini dimana jumlah sampel dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penelitian yang sedang dilakukan dan menjadi acuan terhadap penelitian saat ini.
2	A.M Mosadeg hrad (2013)	<i>Occupational Stress and Turnover Intention Implications For Nursing Management</i>	Penyebab utamanya adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan, terutama kepuasan kerja dalam hal gaji.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah dimana jumlah responden yang digunakan adalah 45 responden dan objek penelitian yang dilakukan	Kontribusi penelitian ini berkontribusi pada teori yang digunakan saat ini.
3	Agung (2019)	Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel	Penyebab utama adalah job insecurity membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Perbedaan penelitian ini dimana jumlah sampel dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian yang sedang dilakukan ialah dimana membantu penelitian yang sedang digunakan seperti teori-teori yang digunakan dan metode uji yang di pakai
4	Orwa (2012)	<i>Labor Turnover in the Sugar Industry in Kenya.</i>	Penyebab utama keinginan untuk berganti karyawan, penyebab selanjutnya adalah kurangnya promosi, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah dimana jumlah sampel dan objek yang digunakan untuk penelitian yang dilakukan.	Kontribusi penelitian ini berkontribusi pada teori yang digunakan saat ini
5	Arif Zhamron y (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PDAM distribusi Jawa Timur area Malang	Terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PDAM distribusi area jawa timur malang	Perbedaan penelitian ini ialah dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 50 responden melalui media Google Form, metode pendekatan <i>non-probability sampling</i> , uji analisis jalur, uji hipotesis yang diolah menggunakan <i>software IBM SPSS versi 26</i>	Kontribusi penelitian ini terhadap penelitian yang sedang dilakukan ialah dimana membantu penelitian yang sedang digunakan seperti teori-teori yang digunakan dan metode uji yang di pakai

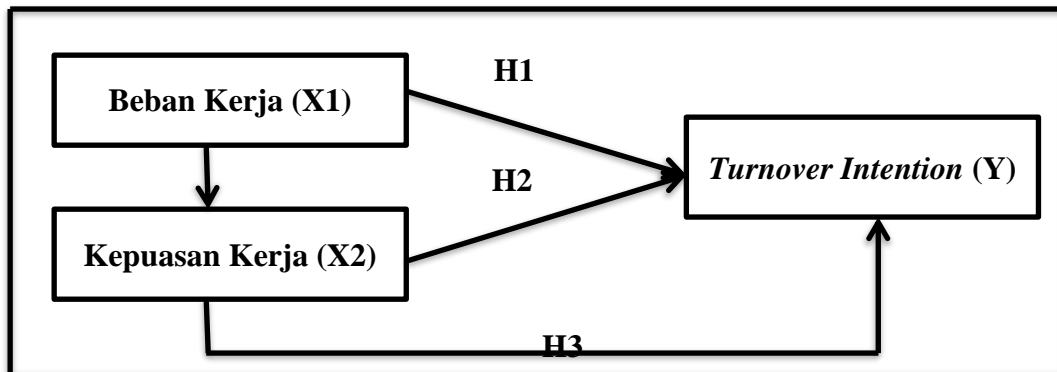
2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuan penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2015).

1. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* CV. Cipta Dana Gemilang Pesawaran.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban Kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai Beban Kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arif Zhamronny dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang“, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

H1 : Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) di CV. Cipta Dana Gemilang.

2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Pada CV. Cipta Dana Gemilang.

Kepuasan Kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. (Gibson,2012). Menurut Sunyoto (2012), mengatakan bahwa tidak dapat disangkal salah satu factor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Menurut Handoko (2017) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan diperusahaan lain.

Berdasarkan hasil penelitian menurut Agung (2016) dengan judul “ *Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel*” Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah
H2 : kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

3. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* di CV. Cipta Dana Gemilang.

Menurut Mobley (2011), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Adanya *Turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ilham (2012) dengan judul “Turnover karyawan kajian literatur” hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa berpengaruh signifikan.

H3 : Beban Kerja dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* di CV. Cipta Dana Gemilang.